

УДК 330.147:338.12

ГРУДЕК Анна Мария – магистрант 1-го курса направления «Государственное и муниципальное управление», кафедра «Менеджмент»

РАЗИНЬКОВ Павел Иванович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент» (men_756@mail.ru)

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Рассмотрены проблемы повышения эффективности кадрового обеспечения государственного и муниципального управления, основные направления повышения эффективности кадрового обеспечения государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: кадры, государственное управление, муниципальное управление, кадровое обеспечение.

Grudek A.M., the student of 1 course, the direction of «State and municipal management», «Management» Department

Razinkov P.I., PhD, Professor, head the Department «Management» Tver (men_756@mail.ru)

PROBLEMS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL SUPPORT OF STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

Annotation. The article considers the problems of increasing the efficiency of the personnel support of state and municipal management, the main directions of improving the efficiency of the personnel support of state and municipal management.

Keywords: human resources, public administration, municipal administration, and staffing.

В управлении кадровая политика имеет важнейшее значение. В числе первоочередных мер по усилению государства высшее руководство России называет перестройку государственной кадровой политики на основе принципа отбора лучших специалистов. Понятие «кадровая политика» используется в теории организации и управления, именно в тех разделах, которые изучают управление персоналом, человеческие ресурсы. В литературе кадровую политику трактуют различно. Одни ученые полагают, что формирование кадровой политики можно понимать как процесс принятия решения. Другие рассматривают кадровую политику как систему правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствии со стратегией фирмы (отсюда следует, что все мероприятия по работе с кадрами: отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение,

продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организаций) [3, 4, 7].

На основе этих определений кадровая политика может трактоваться:

как кадровая стратегия определенной организации;

как идеология человеческих ресурсов, работы с персоналом.

Однако кадровая политика – это не только общественная стратегия развития кадрового потенциала, но и одно из направлений реализации государственной политики. Кадровая политика занимает равное место среди элементов общественного устройства: политической, экономической, социальной, культурной, образовательной и др. Поэтому любые меры, связанные с разработкой государственной кадровой политики: подготовка концепции; программы; организация намеченных задач – должны определяться кадровым обеспечением [5, 6, 8].

Согласно ФЗ № 79 от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе РФ», государственная кадровая политика структурируется в рамках уровней и основных ветвей государственного управления. В этом плане выделяются федеральный, региональный и местный уровни. Что касается реальной практики, то в государственной кадровой политике можно выделить несколько направлений.

Во-первых, обеспечение занятости и деловой активности профессионально подготовленных работников и специалистов. В настоящее время в России по специальности устраиваются лишь 18 % выпускников вузов (по техническим специальностям – менее 10 %, по гуманитарным и педагогическим – около 23 %, по сельскохозяйственным – порядка 59 %). В целом ситуация сложилась по типу: «вузы сами по себе, а производство само по себе». Все это показывает, что система профессиональной подготовки специалистов выполняет не функции основного механизма государственной кадровой политики, а миссию социальной амортизации, социального сдерживания. При этом серьезных вариантов решения проблемы пока нет еще и потому, что она в системном плане не обсуждается.

Во-вторых, государственная кадровая политика ориентирована на специалистов бюджетной сферы. Именно здесь можно планировать ситуации с занятостью на перспективу. Однако основной механизм, ее дестабилизирующий, связан с уровнем оплаты труда. Он за постсоветский период в реальном наполнении снизился в несколько раз, что вынудило значительную часть кадровых работников искать совместительство и сокращать возможности для трудоустройства молодых специалистов. Это также способствовало замедлению темпов профессиональной подготовки сотрудников во многих отраслях, росту среднего возраста специалистов.

Третий и четвертый виды государственной кадровой политики включает в себя работу с государственными и муниципальными служащими и элитным (руководящим) их составом. Здесь осуществляются осмысленные кадровые мероприятия. Они наиболее организованны. Сегодня приоритетное место в государственной кадровой политике занимает кадровое обеспечение системы государственного и муниципального управления: насыщение структур

исполнительной, законодательной и судебной власти профессионально подготовленными, ответственными кадрами, обладающими чувством гражданского долга. Особого внимания требует деятельность по формированию административного и элитного слоя и его резерва. В настоящее время порожден дефицит профессионально подготовленных руководителей государственного уровня [2].

При идеократическом типе государства (правления) складывается тип кадровой политики, где приоритетное место занимает и оказывает влияние доминирующая идеология. В соответствии с этим кадры должны быть прежде всего «идейно выдержанными», показавшими в процессе своей деятельности приверженность властвующим в государстве и обществе идеям и ценностям (исламские государства – религиозные установки и религиозная идеология; постсоциалистический строй – идейные, деловые и моральные качества) [9].

При демократических ценностях, кадровая политика отличается ориентацией на систему гражданских интересов, конкурентный подход, связанный с подбором наиболее подготовленных профессионалов, способных специалистов, нацеленных на гуманные критерии и нормы деятельности. В условиях демократизации общества государственная кадровая политика выстраивается:

- в соответствии с научно-рациональными подходами;
- методами организации и принципами демократической культуры;
- с целями и ценностями функционирования государства (п. 1 ст. 1, 2, 3, 7, 12, 13, 14, 15 Конституции РФ) [1].

Основными недостатками низкой эффективности государственного управления в настоящее время являются:

- отсутствие принятой концепции государственной кадровой политики, концепции развития государственной гражданской службы и программ их реализации;

- отсутствие действенного, наделенного не только рекомендательными, но и распорядительными полномочиями органа управления персоналом государственной гражданской службы РФ;

- низкая эффективность системы работы по управлению персоналом в аппаратах органов государственной власти всех уровней;

- правовой нигилизм руководителей и их команд по вопросам кадровой политики и слабость научно-методического обеспечения практики работы кадровых служб;

- низкий статус кадровых служб и их руководителей и кадровых служб за рациональное использование профессиональных возможностей государственных служащих;

- недостаточная профессиональная подготовленность работников кадровых служб и неспособность их работать по реализации современных кадровых технологий [10, 12].

Решение этих проблем может носить только системный характер в рамках разработанной и принятой концепции государственной кадровой политики и программы мер, которая позволит планомерно претворить их

в жизнь. Именно системность государственной кадровой политики позволит сформировать кадровый потенциал, который в профессиональном и деловом отношении обеспечит эффективное функционирование и развитие государственного аппарата.

Следует согласиться с профессором Е.В. Охотским, который считает, что независимо от конъюнктуры и возможных в будущем коррекций к числу главных целей кадровой политики следует также отнести:

создание благоприятных и равных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний, достижения вершины творчества, всемирно стимулируя профессиональный рост и служебное продвижение, повышение качества и эффективности трудовой деятельности;

обеспечение высокого профессионального управленческого и технологического процесса, укомплектованности всех участков трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками;

установление надежных преград на пути проникновения на руководящие и управленческие должности в системе государственного и муниципального управления людей, недостойных, склонных к карьеризму [11].

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и от 30.12.2008 № 7-ФКЗ). Российская газета, № 7, 21.01.2009.
2. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 24.09.2003 № 131-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 28.09.2010 № 243-ФЗ), Собрание законодательства РФ от 06.10.2003 № 40. Ст. 3822.
3. Антошина, Н.М. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы (от прошлого к настоящему) / Н.М. Антошина // Власть. 2012. № 12. С. 31–34.
4. Астафичев, П.А. Муниципальное право России / П.А. Астафичев, Москва: ПРИОР, 2012. 367 с.
5. Баранов, И.А. Административная реформа в современном российском государстве: концепция реализации / И.А. Баранов // Государственная власть и местное самоуправление, 2012. № 9. С. 3–5.
6. Васильев, В.И. Муниципальное право России / В.И. Васильев. М.: Юстицинформ, 2013. 847 с.
7. Гагарский, В. Повышение эффективности системы мотивации персонала // В. Гагарский, Финансовая газета. Региональный выпуск. 2013. № 9. С. 42.

8. Иванов, В.В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. СПб.: Инфра-М, 2012. 384 с.
9. Колюшин, Е.И. Муниципальное право России / Е.И. Колюшин. М.: Норма, 2010. 463 с.
10. Малько, А.В. Муниципальное право России / А.В. Малько. М.: Юрайт, 2011. 398 с.
11. Разиньков, П.И. Персонал предприятия. Управление в условиях кризис: монография / П.И. Разиньков, О.П. Разинькова. Тверь: ТвГТУ, 2012.
12. Чиркин, В.Е. Система государственного и муниципального управления / В.Е. Чиркин. М. Норма, 2014. 379 с.
13. Шугрина, Е.С. Муниципальное право / Е.С. Шугрина. М.: Норма, 2010. 527 с.